

В.І. ВЕРБИЦЬКА**ДО ПРОБЛЕМИ ПІДВИЩЕННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В УКРАЇНІ**

У статті узагальнено призначення заробітної плати та встановлено існування суперечності між інтересами власників засобів виробництва та його робітниками стосовно рівня оплати праці. Наголошено, що низька заробітна плата спричиняє існування негативних проявів у соціально-економічному середовищі, та розкрито перелік таких негативних проявів. Встановлено, що міра споживання завжди відстає від міри праці. Окреслено нормативно-законодавчу базу оплати праці та з'ясовані функціональні аспекти заробітної плати в сучасних умовах. Виявлено, що до традиційних функцій заробітної плати слід додати інформаційну та політичну. Відзначено, що підвищення продуктивності праці - завдання не найманого працівника, а роботодавця, що підтверджується порівнянням факторів, впливаючих на продуктивність праці та заробітну плату. Встановлено чинники, які впливають на заробітну плату. Доведено, що зростання кількості і якості праці, а значить, і відповідного зростання заробітної плати і продуктивності праці, можуть відбуватися тільки до певної межі, в той самий час як можливості зростання продуктивності праці за рахунок науково-технічного і технологічного прогресу практично безмежні. Обґрунтовано необхідність підвищення заробітної плати в країні. Запропоновано низку заходів, сприяючих вирішенню проблеми підвищення заробітної плати в Україні.

Ключові слова: заробітна плата, працівник, власник, споживання, робоча сила, виробництво, продуктивність праці, зарплатоємна економіка.

В.И. ВЕРБИЦКАЯ**К ПРОБЛЕМЕ ПОВЫШЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В УКРАИНЕ**

В статье обобщено назначение заработной платы и установлено существование противоречия между интересами владельцев средств производства и его рабочими по уровню оплаты труда. Отмечено, что низкая заработная плата приводит к появлению негативных проявлений в социально-экономической среде, и раскрыт их перечень. Установлено, что степень потребления всегда отстает от уровня труда. Очерчена нормативно-законодательная база оплаты труда и выяснены функциональные аспекты заработной платы в современных условиях. Вывявлено, что к традиционным функциям заработной платы следует добавить информационную и политическую. Отмечено, что повышение производительности труда - задача не наемного работника, а работодателя, что подтверждается сравнением факторов, влияющих на производительность труда и заработную плату. Установлены факторы, влияющие на заработную плату. Доказано, что рост количества и качества труда, а значит, и соответствующего роста заработной платы и производительности труда, могут происходить только до определенного предела, в то же время как возможности роста производительности труда за счет научно-технического и технологического прогресса практически безграничны. Обоснована необходимость повышения заработной платы в стране. Предложен ряд мер, способствующих решению проблемы повышения заработной платы в Украине.

Ключевые слова: заработная плата, работник, владелец, потребление, рабочая сила, производство, производительность труда, зарплатоёмкая экономика.

V. VERBYTSKA**TO THE PROBLEM OF IMPROVING WAGES IN UKRAINE**

The article generalizes the purpose of wages and establishes the existence of a contradiction between the interests of owners of means of production and its workers in terms of wages. It is noted that low wages lead to the appearance of negative manifestations in the social and economic environment, and their list is disclosed. It is established that the degree of consumption always lags behind the level of labor. The normative and legislative framework for labor remuneration is outlined and functional aspects of wages in modern conditions are clarified. It was revealed that information and political information should be added to the traditional functions of wages. It is noted that increasing the productivity of labor is not the task of the employee, but of the employer, which is confirmed by a comparison of factors affecting labor productivity and wages. Factors affecting wages have been identified. It has been proved that the growth in the quantity and quality of labor, and hence in the corresponding growth in wages and labor productivity, can occur only up to a certain limit, while at the same time the possibilities for increasing labor productivity due to scientific, technological and technological progress are practically unlimited. The necessity of increasing wages in the country is justified. A number of measures are suggested that contribute to solving the problem of wage increase in Ukraine.

Keywords: wages, worker, owner, consumption, labor, production, labor productivity, salary-intensive economy.

Постановка проблеми. Загальновідомо, що заробітна плата, тобто плата робітнику за виконану їм роботу, необхідна працівнику для:

- відновлення їм своїх життєвих сил;
- утримання і розвитку сім'ї;
- сплати податків;
- компенсації інфляційних втрат;
- накопичення коштів, необхідних для комфортного життя після виходу на пенсію;
- задоволення інших матеріальних і духовних потреб.

В цілому заробітна плата повинна бути такою, щоб працівник не був бідним або неспроможним задовольнити свої необхідні потреби. Висловлюючи виробничі відносини між працівниками, заробітна плата є мірою їх праці і мірою споживання одночасно. Як міра праці вона визначає кількість і

якість праці, дійсно необхідної від працівника власнику, а як міра споживання - вона уособлює можливості працівника задовольняти свої матеріальні і духовні потреби.

Між цими розглянутими сторонами заробітної плати завжди існують суперечності, що відображають інтереси власника і його найманого працівника, розділених їх ставленням до засобів виробництва. Тому в найбільш загальному вигляді проблему підвищення заробітної плати слід розглядати як проблему гармонізації її проявів у вигляді міри праці і міри споживання. Оптимальною, на погляд автора, можна вважати таку гармонізацію, при якій в підвищенні заробітної плати були б зацікавлені обидві сторони. Тим більше, що працівник, що отримує більшу зарплатню, також більше здатен витратити на інші товари та послуги,

стимулюючи тим самим розвиток виробництва та економічне зростання країни в цілому. [1]

Необхідність підвищення заробітної плати в Україні обумовлена, перш за все, тим, що через низьку в цілому оплату праці в суспільстві можуть виникати соціальні напруги і протиріччя, які розрядити іншим шляхом представляється досить складним. Низьку заробітну плату автор розглядає в якості одного з факторів, що негативно впливають на стан економіки, який, в свою чергу, може проявлятися в:

- неефективному використанні наявних матеріально-технічних ресурсів та робочої сили;
- професійній деградації кадрів;
- зниженні купівельного попиту;
- гальмуванні інноваційного та інвестиційного розвитку виробництва.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми заробітної плати та її підвищення розглядаються в роботах багатьох російських і українських учених, в тому числі таких як Яковлев Р. А. [2], Єгоршин А. П. [3], Колот А. М. [4], Богиня Д. П. [5] та інших.

Відаючи належне значному внеску даних та інших вчених у вирішення низки досліджуваних відносно оплати праці проблем, слід відмітити, що ряд питань до теперішнього часу залишається невирішеним або носить дискусійний характер. Зокрема, це стосується обґрунтування необхідного рівня заробітної плати для переходу до зарплатоємної економіки, що є в умовах сучасності важливим і актуальним.

Мета статті. Мета статті полягає в тому, щоб дати теоретичне обґрунтування необхідності підвищення заробітної плати, яке в силу своєї природи обов'язково повинно відбуватися в сформованих зараз соціально-економічних умовах.

Виклад основного матеріалу дослідження. Одним з головних соціально-економічних викликів та стримуючих факторів, що постали сьогодні перед Україною та потребують оперативного вирішення для виходу на траєкторію динамічного та сталого розвитку, є надзвичайно низький рівень доходів та низька купівельна спроможність населення.

Не в останню чергу вищевикладене пов'язано з все ще низьким, незважаючи на всі намагання уряду, рівнем заробітної плати в країні. Слід зауважити, що ним здійснювались та продовжують здійснюватись ряд організаційно-економічних заходів, що сприяють підвищенню заробітної плати, і протягом останніх років спостерігаємо поступове підвищення мінімальної заробітної плати. З початку 2017 року набрав чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» від 06.12.2016 р № 1774-VIII (далі - Закон № 1774) [6]. Він вніс ряд змін в КЗпП України (КЗпП) і в Закон України «Про оплату праці» від 24.03.95 р № 108/95 (далі - Закон № 108), які стосуються мінімальної заробітної плати і систем оплати праці [7,8]. Так, з 1.01.2017 р. її розмір піднявся майже вдвічі і склав 3200 грн., а з 01.01.2018 р. її підвищено вже до 3723

грн. на місяць (при мінімальній погодинній оплаті 22, 41 грн.).

Отже, підвищення заробітної плати - це парадигма не тільки для України, але і для інших країн. Хвилювання в Іспанії, Італії, Португалії, Греції та інших країнах Європи, викликані зниженням заробітної плати та інших соціальних стандартів, говорять про те, що на Заході соціально-економічні реформи проводяться також з порушенням принципу «не нашкодь» і є свідченням дисбалансу між згаданими вище заходами праці і споживання. Причому характерним є те, що міра споживання завжди відстає від міри праці. Адже проста зміна кількості отриманих паперових грошових засобів без урахування комплексного впливу факторів зовнішнього і внутрішнього економічного середовищ України, на жаль призводить до дещо інших, ніж очікувались, наслідків.

У науковій літературі існує безліч думок експертів, політологів та громадських діячів щодо позитивних та негативних наслідків впровадження Закону [8]. Але, за даними опитування у минулому році українці, незважаючи на отриману ними більшу заробітну платню, так і не відчували підвищення рівня свого життя, і частка таких невдоволених склала 75 % від кількості опитаних. Не в останню чергу такі сумні відчуття склалися в населення внаслідок того, що підвищення мінімальної заробітної плати стало насамперед фактором, що підштовхнув, а подекуди й спричинив інфляційні процеси, і все повернулося до того ж рівня вдоволеності, що був раніше. Це сталося якраз через те, що нав'язане урядом підвищення соціальних стандартів не співпало із зростанням продуктивності праці. Тому багато вчених впевнені, що рівень доходів населення слід піднімати не за рахунок підвищення заробітної плати, а спочатку за рахунок економічного зростання, що вже потім повинен привести до підвищення заробітної плати.

Розглядаючи аспекти та проблему підвищення заробітної плати, не можна не відзначити деякі її функціональні аспекти. До вже добре відомих функцій заробітної плати (відтворювальної, стимулюючої та соціальної) можна також додати політичну та інформаційну. При розгляді інформаційного аспекту заробітна плата може являти собою своєрідний ринковий індикатор, що здатен сигналізувати про фінансовий стан організації або про економічні можливості підприємства, а також про економічний потенціал і можливості суспільства в цілому. Також величина заробітної плати служить якісною оцінкою ресурсів працівника підприємства (існуючих в нього на даний момент або потенційних) і може засвідчувати їх соціально-економічний статус. Відтворювальна функція заробітної плати пов'язана з можливістю відтворення робочої сили на певному соціальному і нормальному рівні господарювання, що означає здатність заробітної плати бути достатньою для того, щоб відтворити розумові, фізичні або інші витрати, які мають місце в процесі трудової діяльності працівника підприємства [9]. Статусна функція заробітної плати - це

відповідність того статусу, який визначається розміром заробітної плати до посади працівника. Трудовий статус працівника є визначенням його становища його відношенню до інших службовців і робітників підприємства як по горизонтальним, так і по вертикальним кар'єрним сходинкам. Стимулююча функція виплати має найважливіше значення для керівництва підприємства, оскільки заробітна плата повинна спонукати трудящих до високої продуктивності праці і максимальної віддачі від результатів виробничого процесу. Від того, якою мірою реалізується стимулююча функція заробітної плати, залежить ефективність роботи всього підприємства. Регулююча функція зарплати проявляється в тому, що вона регулює попит і пропозицію робочої сили, впливає цим на ступінь зайнятості людини і на його формування по відділах підприємства. За допомогою регулюючої функції може відбуватися встановлення рівноваги інтересів службовців і роботодавця. Таким чином, оплата праці - це головний стимул, який може підвищити продуктивність праці працівника, а також якість виконуваних ним робіт. [4]

Суспільство, як правило, завжди стоїть перед якимось вибором в економіці, і не тільки. Але буває, що вибір визначає життя поколінь на роки і десятиліття. На погляд автора, зараз Україна стоїть саме перед таким вибором - бути чи не бути її економіці зарплатоємною. Так, за даними статистики, частка заробітної плати в собівартості української продукції становила: в 2009 році - 7%, у 2010 році - 6,5%, в 2011 р - 6%, у 2017 році - 4, 7% тоді як в країнах Західної Європи вона сягає 45%.

Чи не краще йде справа і з іншими «зарплатними» показниками. Так, наприклад, у 2011 р. середньомісячна зарплата в Україні становить 2633 гривні (329 доларів або 263 євро), у 2017 році - тільки 4362 грн (175 доларів). Тобто підвищення мінімальної заробітної плати не дало очікуваного результату, тому що курс долара піднімався за останні роки набагато скоріше, ніж зростали зарплати, у країнах Єврозони вона була значно вищою. Зокрема, в Польщі вона становила 1360 доларів США, в Чехії - 1450 доларів, у Франції - 2500 євро, в Нідерландах - 3007 євро, у Великобританії - 3118 євро. Тобто, в порівнянні з цими країнами заробітна плата вітчизняного працівника не просто низька. Вона неприпустимо низька, а сам він ніколи не погодиться з тим, що витрачає фізичних і нервових сил менше, ніж його колеги в Польщі в 4,1 рази, в Чехії - в 4,4 рази, у Франції - в 9,5 рази, в Нідерландах - в 11,4 рази, у Великобританії - в 11,8 рази.

З такою низькою заробітною платою перехід до зарплатоємної економіки неможливий, тим більше, що в наявності стійка тенденція до погіршення цієї соціально важливої її характеристики. Безумовно, тут свою роль відіграє низька ступінь переробки використовуваних у виробництві сировини і інших матеріальних ресурсів на підприємствах України. Поглиблення переробки дозволить збільшити додану вартість і, відповідно, частку заробітної плати у

витратах операційної діяльності. Однак головна причина настільки небажаної стійкості в тому, що Україна за роки своєї незалежності так і не стала на шлях перетворення своєї економіки в зарплатоємну.

Звичайно, питання такого перетворення разовим заходом не вирішити, як і не вирішити його тими маленькими кроками, які робляться зараз. Але, наприклад, за п'ятирічку, за 5 істотних підвищень заробітної плати домогтися цього, за поглядом автора, цілком реально. Причому, не вступаючи в гострі суперечності з необхідністю паралельного підвищення продуктивності праці.

Відзначимо, до речі, що в даній ситуації підвищення продуктивності праці - це не стільки завдання найманого працівника, тобто того, кому важливіша міра споживання, скільки завдання роботодавця, тобто того, кому важливішою є міра праці. Адже, згідно з оцінками фахівців [10], від працівника продуктивність праці залежить тільки на 5%, а від роботодавця - на 95%. І саме роботодавець зобов'язаний забезпечувати ефективну організацію виробництва в цілому, впровадження сучасних технологій, навчання та підвищення кваліфікації робітничих кадрів, здійснення інших заходів, спрямованих на підвищення продуктивності праці.

Це ж підтверджується і порівнянням факторів, що впливають на продуктивність праці та заробітну плату. Зокрема, до чинників, що впливають на заробітну плату, відносяться зміни кількості і якості праці працівника. А до чинників, які впливають на показники продуктивності праці, відносяться не тільки зміни кількості і якості праці, а й зміни, пов'язані з використанням новітніх досягнень науки, техніки і технології, із застосуванням нових прогресивних матеріалів, зі зміною структури виконуваних робіт (послуг, що надаються, створюваної продукції), а також зі зміною всього іншого, що діє незалежно від волі і бажання даного конкретного найманого працівника.

При цьому, якщо зростання кількості і якості праці, а значить, і відповідного зростання заробітної плати і продуктивності праці, можуть відбуватися тільки до певної межі, то можливості зростання продуктивності праці за рахунок науково-технічного і технологічного прогресу практично безмежні. Але ж водночас реалізація цих можливостей цілком залежить від роботодавця-власника. Тому посилення останнього на те, що зростанню заробітної плати заважає відставання в рості продуктивності праці, не зовсім коректні. Ними просто прикривають небажання ставати на інтенсивний шлях розвитку, що в більшості випадків вимагає довгострокових фінансових інвестицій, які власник зовсім не має бажання здійснювати та витрачати свої грошові засоби.

У ситуації, коли показники мінімальної заробітної плати і прожиткового рівня за своїми значеннями стали майже вдвічі розрізнятися, подальше завдання полягає в тому, щоб зробити різними темпи їх подальшого щорічного приросту. Це буде цілком доступним для економіки країни підвищення «зарплатних» показників, якщо

врахувати, що за останні два роки середня заробітна плата збільшилася на 60%, і що мова йде не про реальну, а про номінальну їх величину. Зрозуміло, що питання про співвідношення номінальної та реальної заробітної плати також зберігає свою актуальність.

Особливе місце у вирішенні досліджуваної проблеми відводиться боротьбі з тіньовими виплатами, маючи на увазі виплати заробітної плати в «конвертах». Такі виплати свідчать про зневажливе ставлення роботодавців до вимог трудового законодавства та про деформації соціально-трудових відносин в колективі. Крім того, при тіньових виплатах грубо порушуються права працівників, змушених на першу вимогу власника працювати неповний робочий день, йти в неоплачувані відпустки, працювати без оформлення необхідних записів у трудовій книжці.

Автор вважає, що буде правильним, якщо досліджувана проблема буде вирішуватися в рамках реформи оплати праці в цілому, добре підготовленої концептуально, технологічно, інформаційно, кадрово і фінансово.

Висновок. Викладене вище дозволяє зробити висновки про те, що якнайшвидшому вирішенню проблеми підвищення заробітної плати сприятимуть:

- необхідний прояв політичної волі у вищого керівництва;
- вагомі інвестиції в забезпечення постійного зростання продуктивності праці;
- відмова від вирішення соціальних проблем за рахунок найменш забезпечених верств населення;
- розуміння того, що найбільша цінність держави - це працююча людина;
- високоефективний законодавчий захист заробітної плати та її рівня як основного соціального стандарту;
- реальний перехід до економіки, в якій частка витрат на оплату праці в загальній величині витрат на виготовлення продукції відповідає європейському рівню.

Список літератури

1. Вербицька В. І. Економічна сутність заробітної плати як ціни товару на ринку праці / Вербицька В. І., Бредіхін В. М., Горелов Д. О. // Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі. - 2009.- № 3. - С. 5-11.
2. Яковлев Р. А. Оплата труда в организации / Яковлев Р. А. - Москва: МЦФЭР, 2013. - 448 с.

3. Егоршин А. П. Мотивация трудовой деятельности : [учеб. пособ.] / Егоршин А. П. - Нижний Новгород : Нимб, 2013. - 320 с.
4. Колот А. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.]; за наук. ред.. А. М. Колота. - Київ : КНЕУ, 2009. - 711 с.
5. Богиня Д. П. Активизация человеческого фактора и эффективность труда / Богиня Д. П. - Київ : Наукова думка, 1990. - 159 с.
6. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України : Закон від 06.12.2016р № 1774-VIII [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. - Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1774-19>.
7. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс] : Закон від 10.12.1971 р. № 322-VIII, із змінами і доповненнями. - Режим доступу : <http://www.zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi>.
8. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. - Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>
9. Ревенко А. Заробітна плата в операційних витратах підприємств / А. Ревенко // Україна : аспекти праці. - 2013. - № 7. - С. 7-15.
10. Савина Т. Достойная оплата труда - ключевой критерий социально ответственного бизнеса / Т. Савина // Актуальні проблеми економіки. - 2016. - № 10 (186). - С. 269-277.

References (transliterated)

1. Verbits'ka V. I. *Verbyts'ka V. I. Ekonomichna sutnist' zarobimoyi platy yak tsiny tovaru na rynku pratsi* / Verbyts'ka V. I., Bredikhin V. M., Horyelov D. O. // *Ekonomika ta upravlinnya pidpryyemstvamy mashinobudivnoyi haluzi*. - 2009.- no 3. - pp. 5-11.
2. Yakovlev R. A. *Oplata pratsi v orhanizatsiyi* / Yakovlyev R. A. - Moscow : MTSFER, 2013. - 448 p.
3. Ehorshin A. P. *Motyvatsiya trudovoyi diyal'nosti* : [navch. posib.] / Ehorshyn A. P. - Nizhniy Novhorod : Nimb, 2013. - 320 p.
4. Kolot A. M. *Ekonomika pratsi ta sotsial'no-trudovi vidnosyny* / [A. M. Kolot, O. A. Hrishnova, O. O. Herasymenko ta in.]; za nauk. red .. A. M. Kolota. - Kyiv : KNEU, 2009. - 711 p.
5. Bohynia D. P. *Aktyvizatsiya lyuds'koho faktora i efektyvnist' pratsi* / Bohynia D. P. - Kyiv : Naukova dumka, 1990. - 159 p.
6. Pro vnesennya zmin do deyakikh zakonodavchykh aktiv Ukrayiny : Zakon vid 06.12.2016r no 1774-VIII [Elektronnyy resurs] / Verkhovna Rada Ukrayiny. - Rezhym dostupu : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1774-19>.
7. Kodeks zakoniv pro pratsyu Ukrayiny [Elektronnyy resurs] : Zakon vid 10.12.1971 r. no 322-VIII, iz zminamy i dopovnennyamy. - Rezhym dostupu : <http://www.zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi>.
8. Pro oplatu pratsi : Zakon Ukrayiny vid 24.03.1995 r. no 108/95-VR [Elektronnyy resurs] / Verkhovna Rada Ukrayiny. - Rezhym dostupu : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>
9. Revenko A. *Zarobitna plata v operatsiynnykh vytratakh pidpryyemstv* / A. Revenko // *Ukrayina: aspekty pratsi*. - 2013. - no 7. - pp. 7-15.
10. Savina T. *Hidna oplata pratsi - klyuchovyy kryteriy sotsial'no vidpovidal'noho biznesu* / T. Sanina // *Aktual'ni problemy ekonomiky*. - 2016. - no 10 (186). - pp. 269-277.

Надійшла (received) 15.03.2018

Відомості про авторів /Сведения об авторах / About the Authors

Вербицька Вікторія Іванівна (Вербицкая Виктория Ивановна, Verbytska Viktoriya) – кандидат економічних наук, Харківський національний автомобільно - дорожній університет, доцент кафедри управління та адміністрування; м. Харків, Україна; ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7103-6738>; e mail: verbytska67@ukr.net